



**ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

23.12.2022

№ 454/ос

г. Екатеринбург

О внесении изменений в Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 № 36/ос

В соответствии со статьей 101 Областного закона от 10 марта 1999 года № 4-ОЗ «О правовых актах в Свердловской области», в целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 № 36/ос «Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников» с изменениями, внесенными приказами Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 20.10.2020 № 275/ос и от 28.05.2021 № 167/ос, изменения, изложив их в новой редакции (приложение).

2. Настоящий приказ вступает в силу с 10 января 2023 года.

3. Настоящий приказ опубликовать на официальном сайте Министерства физической культуры и спорта Свердловской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.minsport.midural.ru).

Министр

Л.А. Рапопорт

Приложение
к приказу Министерства физической
культуры и спорта Свердловской области
от 23.12.2022 № 454/ОС

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства физической
культуры и спорта Свердловской области
от 06.02.2020 № 36/ос
«Об утверждении Методических
рекомендаций по разработке
государственными учреждениями,
подведомственными Министерству
физической культуры и спорта
Свердловской области условий оплаты
труда для работающих в них работников»

**Методические рекомендации по разработке государственными
учреждениями, подведомственными Министерству физической культуры
и спорта Свердловской области, условий оплаты труда для работающих
в них работников**

Глава 1. Принципы формирования системы оплаты труда

1. Настоящие методические рекомендации (далее – Методические рекомендации) разработаны в целях оказания практической помощи при определении условий оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области (далее – работники).

2. Система оплаты труда работников формируется на основе следующих принципов:

1) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов общепризнанных принципов, и норм международного права на территории Российской Федерации;

2) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

3) установление в государственных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

4) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

5) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности государственных учреждений;

6) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных учреждений (индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги);

7) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

8) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

9) штатные расписания государственных учреждений утверждаются руководителями учреждений и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных учреждений.

Глава 2. Структура и содержание положения об оплате труда

3. В Положение об оплате труда (далее – Положение) государственного учреждения, в отношении которого Министерство физической культуры и спорта Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – государственное учреждение), рекомендуется включать следующие главы:

- 1) общие положения;
- 2) порядок и условия оплаты труда работников в целом и отдельными главами по занимающим должностям;
- 3) порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- 4) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 5) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

б) другие вопросы оплаты труда либо заключительные положения.

4. Глава «Общие положения» должна содержать:

1) преамбулу со ссылкой на основания издания Положения, действующие нормативные правовые акты, регулирующие особенности оплаты труда по видам экономической деятельности, правовые акты Министерства физической культуры и спорта Свердловской области (далее – Министерство);

2) общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

3) краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников;

4) порядок формирования фонда оплаты труда, а также иные положения, отраженные в данных методических рекомендациях Министерства.

5. Глава «Порядок и условия оплаты труда» включает:

1) порядок применения и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) особенности оплаты труда отдельных категорий работников с учетом специфики трудовых отношений;

3) порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам по группам должностей.

6. В главе «Компенсационные выплаты» отражаются виды (перечень) компенсационных выплат с указанием основания и порядка их применения.

7. В главе «Стимулирующие выплаты» отражается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера, а также порядок и условия установления, отмены и применения названных выплат по отношению к окладу (должностному окладу). В данной главе необходимо отразить систему критериев установления, показателей оценки деятельности, эффективности работы. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам государственного учреждения, а также показателям эффективности работы государственного учреждения.

Глава 3. Нормы и условия оплаты труда, регламентированные нормативными правовыми актами

8. Обязательными при разработке системы оплаты труда учреждений являются следующие нормы и условия оплаты труда работников, установленные:

1) Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области»;

4) постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;

5) постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области» (далее – Примерное положение);

6) приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»;

7) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

8) приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» и от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

9) приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

10) приказом Министерства спорта Российской Федерации от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки».

При разработке системы оплаты труда государственных учреждений рекомендуется учесть следующие нормы и условия:

1) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П. В Свердловской области региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в Свердловской области, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

2) при изменении условий оплаты труда предусматривать установление

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, не ниже минимальных, установленных Примерным положением;

3) включать в трудовой договор с работником, основанному на принципах «эффективного контракта», (дополнительные соглашения к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за выполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При заключении трудовых договоров с работниками государственного учреждения рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

4) регулирование порядка, размеров и условий определения выплат компенсационного характера осуществлять с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

5) устанавливать размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников государственных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников государственных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, применять районные коэффициенты, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников государственных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, обеспечивать с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 07.12.2017 № 38-П (далее – Постановление).

Указанное Постановление учитывать в случае заключения органами государственной власти Свердловской области, региональными объединениями профсоюзов и региональными объединениями работодателей регионального

соглашения о минимальной заработной плате в Свердловской области;

6) работникам государственных учреждений, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, а также работникам осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях государственных учреждений, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, устанавливать увеличенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы представлен в приложении к Примерному положению;

7) за работу в учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышать на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8) осуществлять повышение заработной платы работников учреждений из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действия в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

9) предусматривать размеры и условия компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

Глава 4. Система оплаты труда

9. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается и изменяется соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами и с учетом положений глав 1, 3, 4 Методических рекомендаций.

10. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов. Применение

единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров и является обязательным;

2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг (выполнение работ);

3) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

7) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

8) положений об оплате труда работников государственных учреждений, утверждаемых руководителями государственных учреждений;

9) настоящих Методических рекомендаций;

10) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда;

11) направления не менее 70 процентов фонда оплаты труда государственных учреждений на установление окладов (должностных окладов) с учетом фиксированных выплат, определенных трудовым договором (эффективным контрактом) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера);

12) установления предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, утверждается приказом Министерства;

13) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

14) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

15) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

16) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

17) порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации; порядка присвоения квалификационных категорий иным специалистам в области физической культуры и спорта;

18) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

19) при определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений учитываются следующие условия:

продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений или профессиональных стандартов;

объемы учебной (педагогической) работы;

порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

20) иных особенностей порядка и условий оплаты труда специалистов в области физической культуры и спорта.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

11. В случаях, когда изменение оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в государственном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

13. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений формируется на календарный год исходя из ассигнований областного бюджета на предоставление государственным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. Руководитель государственного учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования и утвержденного фонда оплаты труда.

При корректировке размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника необходимо учитывать требования настоящих Методических рекомендаций, и обеспечения размера выплат стимулирующего характера, которые должны составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

15. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих определенные должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным

квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с главой 2 Примерного положения.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, установленные в Примерном положении, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

16. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы необходимо соблюдение межуровневых коэффициентов между минимальными окладами по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

17. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

18. Примерным положением предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей специалисты и служащие);
- 2) повышающий коэффициент квалификации (при наличии оснований для его установления и или применения);
- 3) повышающий коэффициент специфики (при наличии оснований для его установления и (или) применения);
- 4) персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ по учреждению не применяются к должностному окладу руководителя государственного учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном соотношении к должностному окладу руководителя.

19. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы принимается руководителем государственного учреждения исходя из возможностей финансового обеспечения указанных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении

между собой суммируются. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.¹

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников предусматриваются локальным нормативным актом государственного учреждения.

20. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности приведен в таблице № 1 Методических рекомендаций.

Таблица № 1

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу
(должностному окладу) по занимаемой должности

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4

¹ Определение понятия «Календарный год» дано статьей 12 Бюджетного кодекса Российской Федерации – «Финансовый год соответствует календарному году и длится с 01 января по 31 декабря». Понятие «год» подразумевает подряд следующих 12 месяцев.

5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3

21. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам) по должностям работников физической культуры и спорта: «спортсмен», «спортсмен-инструктор» устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- 1) кандидат в мастера спорта - до 1,0;
- 2) мастер спорта России, гроссмейстер России - до 1,5;
- 3) мастер спорта России международного класса - до 2,0;
- 4) мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований - до 2,5;
- 5) мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований - до 3,0;
- 6) заслуженный мастер спорта России - до 3,0.

При принятии Положения об оплате труда государственных учреждений и установлении конкретного повышающего коэффициента квалификации к окладам предлог «до» не применяется, утверждается конкретная величина для работников данных должностей.

22. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогическим, медицинским работникам, иным специалистам и специалистам в области физической культуры и спорта устанавливаются в зависимости от уровня квалификационной категории, присвоенной в установленном законодательством порядке.

Перечень иных специалистов и специалистов в области физической культуры и спорта утвержден приказом Министерства спорта Российской Федерации от 19.10.2022 № 838 «Об утверждении перечня иных специалистов

в области физической культуры и спорта в Российской Федерации и перечня специалистов в области физической культуры и спорта, входящих в составы спортивных сборных команд Российской Федерации» (далее – иные специалисты в области физической культуры и спорта).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,8;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию – 0,5;
- 3) работникам, имеющим II квалификационную категорию – 0,3.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации за наличие квалификационной категории педагогическим работникам (тренер-преподаватель (включая старшего), тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической учебной нагрузки, на повышающий коэффициент квалификации.

23. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования государственного учреждения, а также специализированных отделений внутри государственного учреждения.

Повышающий коэффициент специфики работы применяется в отношении работников государственных учреждений, а также работников специализированных отделений внутри государственных учреждений, включенных в список организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и использующих в своих наименованиях слова «олимпийский», «паралимпийский» «сурдлимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, утвержденный приказом Министерства спорта Российской Федерации в установленном порядке.

Повышающий коэффициент специфики работы рекомендуется устанавливать работникам, непосредственно участвующим в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, в размере до 0,15 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической нагрузки.

24. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику государственного учреждения с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в государственном учреждении, предусмотренных в локальном нормативном акте государственного учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем государственного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника государственного учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

25. С учетом условий труда работникам государственных учреждений рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты исходя из финансовых возможностей государственного учреждения.

Глава 5. Система оплаты труда работников физической культуры и спорта

26. Работникам физической культуры и спорта государственного учреждения размер выплат по повышающим коэффициентам рекомендуется определять к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

27. Работникам физической культуры и спорта государственного учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) повышающий коэффициент специфики работы;
- 3) персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации, специфики работы и персональный повышающий коэффициент устанавливаются соответственно с пунктами 22, 23 и 24 настоящих Методических рекомендаций.

28. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента квалификации устанавливается по должности «спортсмен», «спортсмен-инструктор» к размерам окладов (должностных окладов) в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания согласно пункту 21 настоящих Методических рекомендаций.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента квалификации по должностям иных специалистов и специалистов в области физической культуры и спорта устанавливается к размерам окладов (должностных окладов) в зависимости от наличия соответствующей квалификационной категории согласно пункту 22 настоящих Методических рекомендаций.

29. Работникам физической культуры и спорта локальным актом государственного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Глава 6. Система оплаты труда педагогических работников

30. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) повышающий коэффициент специфики работы;
- 3) персональный повышающий коэффициент;

31. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктами 22 и 24 настоящих Методических рекомендаций.

32. По должностям «тренер-преподаватель» (включая старшего), «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту» (включая старшего), (далее – тренер-преподаватель), рекомендуемые размеры

персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, представленные в таблицах № 2 и № 3 настоящих Методических рекомендаций, устанавливаются за подготовку одного обучающегося с учетом количества обучающихся по тарификации из расчета общего суммарного размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры нормативов могут быть пропорционально уменьшены в зависимости от финансовых возможностей государственного учреждения.

Таблица № 2

Максимально предельные рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента

номер строки	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Максимально предельный рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы; тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося	
			группы видов спорта ¹	
			I	II
1	Начальной подготовки	до года	0,03	0,03
		свыше года	0,06	0,05
2	Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальной специализации (Т-1, 2)	0,09	0,08
		углубленной специализации (Т-3, 4, 5)	0,15	0,13
3	Совершенствования спортивного мастерства	до года	0,24	0,21
		свыше года	0,28	0,24
4	Высшего спортивного мастерства	весь период	0,39	0,34

¹ В учреждениях рекомендуется развивать виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Примечания:

1) по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, рекомендуемый размер повышающего коэффициента к ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося рекомендуется устанавливать в размере на 25 – 50 процентов ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта;

2) В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, кроме

основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки, с учетом специфики вида спорта, а также на всех этапах спортивной подготовки привлечение иных специалистов (при условии их одновременной работы с обучающимися). Порядок привлечения и оплаты труда привлеченных специалистов определяется государственным учреждением.

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Положение о бригадном методе работы с определением коэффициента трудового участия специалистов с учетом объема, сложности и специфики работы разрабатывается и утверждается государственным учреждением самостоятельно.

Таблица № 3

Максимально предельные рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, за одного обучающегося в организациях, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по адаптивным видам спорта

Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (год)	Максимально предельный рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного обучающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями
Начальной подготовки	до года	0,067	0,028	0,067	0,033
	свыше года	0,1	0,05	0,125	0,056
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до года	0,167	0,074	0,222	0,085
	второй и третий	0,333	0,125	0,333	0,167
	свыше 3 лет	0,37	0,185	0,55	0,222
Совершенствования спортивного мастерства	до года	0,5	0,25	0,5	0,333
	свыше года	0,5	0,333	0,5	0,333
Высшего спортивного мастерства	весь период	0,55	0,45	0,55	0,45

Примечания:

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки, с учетом специфики вида спорта, а также на всех этапах спортивной подготовки привлечение иных специалистов (при условии их одновременной работы с обучающимися).

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Положение о бригадном методе работы с определением коэффициента трудового участия специалистов с учетом объема, сложности и специфики работы разрабатывается и утверждается государственным учреждением самостоятельно.

33. При определении размера оплаты труда работников организациями, реализующими дополнительные образовательные программы спортивной подготовки применяется принцип формирования нормативно-подушевого финансирования с учетом требований федеральных стандартов спортивной

подготовки по видам спорта по объему учебно-тренировочной нагрузки и наполняемости групп. При наличии в федеральных стандартах спортивной подготовки диапазона по показателю количества часов учебно-тренировочной нагрузки в неделю государственное учреждение самостоятельно устанавливает оптимальное значение этих показателей в пределах диапазонов с учетом обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

34. При условии достижения обучающимися высокого результата на официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации размер персонального повышающего коэффициента тренеру-преподавателю за данного обучающегося устанавливается в соответствии с пунктом 81 настоящих Методических рекомендаций. При этом установленный повышающий коэффициент для данного обучающегося в соответствии с таблицами № 2 и № 3 настоящих Методических рекомендаций исключается.

35. Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

36. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения и глав 13 и 14 настоящих Методических рекомендаций.

37. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам, с учетом особенностей их труда, рекомендуется определять продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Глава 7. Особенности оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

38. Работникам государственного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) в соответствии с пунктами 18 и 19 настоящих Методических рекомендаций.

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

39. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 13 и 14 настоящих Методических рекомендаций.

Глава 8. Особенности оплаты труда медицинских работников

40. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Медицинским работникам государственного учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент квалификации;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктами 22 и 24 настоящих Методических рекомендаций.

Повышающие коэффициенты квалификации устанавливаются медицинским работникам учреждения, прошедшим аттестацию в установленном действующим законодательством порядке.

Для медицинских работников локальным актом государственного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

41. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 13 и 14 настоящих Методических рекомендаций.

42. Формирование штатного расписания осуществляется с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

Глава 9. Особенности оплаты труда работников культуры

43. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры,

искусства и кинематографии».

Работникам культуры государственного учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент специфики работы;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктами 23 и 24 настоящих Методических рекомендаций.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента специфики работы в соответствии с пунктом 23 Методических рекомендаций в размере до 0,15 применяется только к должности «аккомпаниатор-концертмейстер».

44. Для работников культуры государственного учреждения локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

45. С учетом условий и результатов труда работникам культуры государственного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 13 и 14 настоящих Методических рекомендаций.

Глава 10. Система оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

46. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Рекомендуется устанавливать оклады с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

47. Работникам государственных учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктами 20 и 24 настоящих Методических рекомендаций.

48. При принятии решения об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) учитывается обеспечение указанных выплат финансовыми средствами.

49. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу

(должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, в том числе предусматривающие внутридолжностное категорирование и установление производных должностных наименований «старший», «ведущий».

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности представлены в таблице № 1 настоящих Методических рекомендаций.

50. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте государственного учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем государственного учреждения персонально в отношении конкретного работника и фиксируется в локальном акте учреждения.

Суммарный размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

51. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 13 и 14 настоящих Методических рекомендаций.

Глава 11. Особенности оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

52. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с таблицей № 7 Примерного положения.

53. При установлении условий оплаты труда рабочим допускается применять персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

54. Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) для рабочих, предусматривается локальным актом государственного учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер установленных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не должен превышать пятикратного размера установленного оклада (должностного оклада).

55. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 Примерного положения, главами 13 и 14 настоящих Методических рекомендаций.

Глава 12. Особенности оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

56. Заработная плата руководителя государственного учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в зависимости от сложности

труда, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровнем профессионального образования руководителя и других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя государственного учреждения (группы оплаты труда) утверждается приказом Министерства.

Выплаты стимулирующего характера руководителям государственных учреждений устанавливаются по решению Министерства с учетом достижения целевых показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждений и их руководителей.

Целевые показатели эффективности работы государственного учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям государственных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в зависимости от условий их труда в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений устанавливается Министерством в кратности от 1 до 6.

Рекомендуется обеспечивать соблюдение условия о не превышении среднемесячного уровня заработной платы руководителей государственных учреждений над среднемесячным уровнем оплаты труда руководителя исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя этих учреждений.

В соответствии со статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с целью исключения конфликта интересов руководитель и его заместители должны получить согласие Министерства (учредителя) в отношении любых объемов работы по совместительству или совмещению, независимо по внутреннему или внешнему.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих государственных учреждений.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 Примерного положения, главами 13 и 14 настоящих Методических рекомендаций.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем государственного учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается приказом Министерства в кратности от 1 до 5.

Определение размера среднемесячной заработной платы при расчете предельного уровня соотношения осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений возлагается на руководителей учреждений.

Глава 13. Система установления компенсационных выплат

57. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» в соответствии с главой 4 Примерного положения.

58. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда регулируются статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

59. Конкретные размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников государственных

учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии с главой 4 Примерного положения, главой 3 Методических рекомендаций.

60. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов (за исключением районных коэффициентов).

61. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой смежной профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии (должности).

62. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

63. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются государственным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем государственного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов оплаты труда совмещаемой профессии.

64. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

65. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

66. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

67. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам физической культуры и спорта, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта».

Основанием для установления компенсационных выплат является заключение о проведении специальной оценки условий труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» с изменениями, внесенными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.01.2015 № 24н, от 07.09.2015 № 602н, от 14.11.2016 № 642н и от 27.04.2020 № 213н.

68. Работникам отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта (кроме руководителей государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 20 процентов – за работу в государственных учреждениях (отделениях), реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и/или за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных: за работу со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья.

Выплата производится работникам государственного учреждения, которые непосредственно осуществляют занятия с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

В перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты могут входить тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего), тренер спортивной сборной команды по виду спорта, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (включая старшего), инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, медицинский персонал, специалисты, обеспечивающие психологическую поддержку, сурдопереводчик, водитель специального

автотранспорта, специализирующийся на работе с лицами, имеющими отклонения в развитии или инвалидность;

2) 15 процентов – воспитателям, учителям и преподавателям учреждений, реализующих общеобразовательные программы и работающих по типу школы-интерната;

3) 15 процентов – педагогическим работникам колледжей, осуществляющим образовательный процесс по программам повышенного уровня.

Перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному пункту, утверждается руководителем государственного учреждения.

69. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем государственного учреждения в соответствии с локальным актом государственного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственного учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

70. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

71. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам государственных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 14. Система осуществления выплат стимулирующего характера

72. Перечень выплат стимулирующего характера формируется в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» и главой 5 Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя государственного учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований областного бюджета на предоставление государственным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

73. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

74. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

75. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

76. Рекомендуются устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам государственных учреждений, имеющим почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах:

- 1) за отраслевые нагрудные знаки «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного образования», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», «Почетный работник среднего профессионального образования», и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта – до 20 процентов;
- 2) за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России» – до 30 процентов;
- 3) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», отраслевые государственные награды, включая

почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» – до 40 процентов.

Стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, нагрудные знаки производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления, стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

77. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам государственного учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – до 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – до 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет – до 30 процентов.

Выслуга лет для педагогических, медицинских работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления педагогического, медицинского стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

Выслуга лет для прочих работников государственного учреждения исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

78. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса в организациях, оказывающих государственные услуги по реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам государственных учреждений за интенсивность и высокие результаты работы представлены в таблице № 4.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение -дополнительной образовательной программы спортивной подготовки	доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	доля обучающихся, получивших спортивный разряд (звания)	до 30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 - 3 места	до 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	до 35

Примечание. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Количественная оценка критериев устанавливается государственным учреждением с учетом этапов спортивной подготовки, требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизическим параметрам спортсменов и видов спорта.

Размер норматива оплаты труда работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса в организациях, за интенсивность и высокие результаты работы, представленный в таблице № 6, рекомендуется устанавливать по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на год.

79. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, включаются инструкторы-методисты физкультурно-спортивных организаций (включая инструкторов-методистов по адаптивной физической культуре), тренеры-преподаватели (включая тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (включая старших)), в том числе по смежным видам спорта, хореографы, аккомпаниаторы-концертмейстеры, психологи, медицинские работники, механики по техническим видам спорта. Перечень работников, которым могут

устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, конкретизируется руководителем государственного учреждения с учетом непосредственного вклада работника в достижение результата.

80. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели оценки эффективности работы учреждения:

1) соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг (выполнении работ);

2) кадровое обеспечение основной деятельности, включая осуществление наставничества над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности;

3) выполнение государственного задания, установленного учредителем;

4) результативность деятельности;

5) использование инновационных методов в процессе деятельности, включая реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;

6) качество выполняемых работ;

7) дополнительное образование кадров, включая прохождение независимой оценки квалификации и получение соответствующего свидетельства тренерами-преподавателями и иными специалистами.

81. Тренерам-преподавателям предлагается также устанавливать стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 5.

Таблица № 5

Рекомендуемые критерии оценки работы тренера-преподавателя
за качество выполняемых работ

номер строки	Критерии оценки работы тренера-преподавателя за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1.	Критерии оценки работы тренера-преподавателя	
	На этапе начальной подготовки	
1.1	Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	10
1.2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)	10
1.3	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % обучающихся в группе)	10
1.4	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку	10

1	2	3
	На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	
1.5	Сохранность контингента, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	10
1.6	Сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку	10
1.7	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % обучающихся в группе)	10
1.8	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.9	Переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)	30
1.10	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
	На этапе совершенствования спортивного мастерства	
1.11	Выполнение обучающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
1.12	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	20
1.13	Включение обучающихся, спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
1.14	Переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)	30
	На этапе высшего спортивного мастерства	
1.15	Переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (устанавливается ежегодно за каждого обучающегося в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов организации)	30
1.16	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
1.17	Стабильность выступлений обучающихся в официальных всероссийских и международных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	30
2.	Критерии оценки работы тренера-преподавателя училищ олимпийского резерва	
	На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	
2.1	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 90 % обучающихся)	10

1	2	3
	в группе)	
2.2	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 90% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
2.3	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.4	Выполнение обучающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 90% от принятых обязательств)	10
2.5	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 90% зачисленных на этап подготовки)	20
2.6	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
На этапе высшего спортивного мастерства		
2.7	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
2.8	Стабильность выступлений в официальных всероссийских и международных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъектов Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом у не менее 90% зачисленных на этап подготовки)	40

82. Размер выплат тренеров-преподавателей и иных специалистов за результативную подготовку обучающегося, показавшего высокий результат, представленный в таблице № 6 рекомендуется устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Повышенный персональный повышающий коэффициент тренерам-преподавателям и иным специалистам рекомендуется устанавливать при условии участия не менее 2 лет в подготовке обучающегося, достигшего высоких результатов.

Таблица № 6

Рекомендуемые размеры персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за результативную подготовку одного обучающегося, и стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке обучающегося (команды)

номер строки	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке	Рекомендуемый размер персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося ¹

			заработной платы тренера- преподавателя за результативную подготовку одного обучающегося	тренеру- преподавател ю	Руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1.	Официальные международные спортивные соревнования				
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0	до 0,20	до 0,10
		2-3	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		4-6	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		участие	до 0,8	до 0,08	до 0,04
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		2-3	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		4-6	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		участие	до 0,60	до 0,06	до 0,03
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,5	до 0,04	до 0,02
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,5	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,4	до 0,02	до 0,01
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,5	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,4	до 0,02	до 0,01
2.	Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно				
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 1,0	до 0,1	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
2.2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
2.4	Прочие официальные всероссийские спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,4	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3.	Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02

1	2	3	4	5	6
	молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях	1	до 0,6	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,4	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

¹ стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке обучающегося в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

- тренерам-преподавателям (прежде всего первому), участвовавшему в подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям), при подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе по смежным видам спорта;

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Примечания: 1) юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе;

2) для международных спортивных соревнований учитываются только результаты обучающихся, спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивные сборные команды Свердловской области.

83. Размер выплат тренера-преподавателя за подготовку обучающегося, устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (копий протоколов, выписки из протоколов) соревнований не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, и действует в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты тренера-преподавателя, обучающийся улучшил спортивный результат, размер выплат предлагается соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами государственного учреждения, в пределах утвержденного государственному учреждению фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет ассигнований областного бюджета на предоставление государственным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Если по истечении срока действия установленного размера персонального повышающего коэффициента обучающийся не показал указанного в таблице результата, размер персонального повышающего коэффициента тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки

обучающегося (в соответствии с пунктом 32 настоящих Методических рекомендаций).

Данные норматив применяется при расчете к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

Следует так же учитывать, что суммарный размер всех рекомендуемых данной методикой повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать пяти крат установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Тренеры, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх по постановлению Правительства Свердловской области от 21.12.2017 № 995-ПП «Об установлении денежного вознаграждения спортсменам, достигшим высоких спортивных результатов на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх, и их тренерам».

84. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются иным категориям работников учреждения, непосредственно участвующим:

1) в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий – до 50 процентов;

2) в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 50 процентов;

3) в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области – до 50 процентов. Следует учесть, что, если работнику начисляется персональный коэффициент, предусмотренный пунктом 82, данная стимулирующая выплата не применяется. Перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, утверждается руководителем государственного учреждения. В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, включаются инструкторы-методисты спортивной сборной команды Свердловской области, тренеры спортивной сборной команды Свердловской области, медицинские работники, механик спортивной сборной команды Свердловской области.

85. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований областного бюджета на предоставление государственным учреждениям субсидий на финансовое

обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, применяется премирование работников учреждений.

86. Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников государственного учреждения, утвержденным руководителем государственного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

При определении размеров выплат рекомендуется учитывать:

- 1) успешное и добросовестное исполнением работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- 4) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- 5) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется выплачивать исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

87. Правовым актом учреждения кроме вышеперечисленных стимулирующих выплат, могут быть предусмотрены иные доплаты и надбавки стимулирующего характера, в том числе с целью мотивации и ориентирования работников на результат:

1) тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

2) тренеру-преподавателю при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве обучающегося на этапах спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы в размере до 40 процентов.

3) тренерам-преподавателям государственных учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки расположенных в сельской местности рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

Перечень населенных пунктов, расположенных на территории Свердловской области, относящихся к сельской местности утвержден Законом Свердловской области от 13.04.2017 № 34-ОЗ «Об административно-территориальном устройстве Свердловской области».

4) тренерам-преподавателям и иным специалистам государственных учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 20 процентов.

88. Руководитель государственного учреждения вправе при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год за счет ассигнований областного бюджета на предоставление государственным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности оплату труда, оказывать работникам материальную помощь и осуществлять единовременные выплаты.

Размер материальной помощи и единовременных выплат устанавливается локальным актом учреждения, принятым руководителем государственного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственного учреждения и коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.